



# いとう労務経営事務所 便り 【160】

## 企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041 FAX:0568-95-0044

Email: itotaeko@aqua.ocn.ne.jp

HP: <http://www.ito-roumu.jp/>

特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

### 人手不足に陥っていない企業はどういった施策をとっているか

総務省の統計では、2022年12月時点で、日本の15～64歳人口は前年同月比0.28%減、人数にすると20万8,000人も減っています。また、これから働く年齢になる15歳未満人口は同29万3,000人も減少しています。総人口の推移を見ると、2019年以降加速度的に減少しており、2023年5月時点の概算では、総人口は前年同月比57万人減となっています。

#### ◆人手が不足していない企業がしていること

新型コロナの5類移行を受け、多くの企業で人手不足感が高まるなか、不足していないという企業もあります。帝国データバンクのアンケート調査の結果によると、「人手が不足していない要因」(複数回答)として、主に次のような施策を挙げた企業が多くありました。

- (1) 賃金や賞与の引上げ(51.7%)
- (2) 働きやすい職場環境づくり(35.0%)
- (3) 定年延長やシニアの再雇用(31.2%)
- (4) 福利厚生の実施(26.6%)
- (5) 公平で公正な人事評価(22.0%)

(2)の「働きやすい職場環境」とは清潔保持や休憩スペース、社内相談窓口の設置などです。また、(4)と(5)は、労働者が自身の成長を感じられたり、安心できる職場にあるという施策です。

#### ◆賃上げの必要性

世界的な物価高騰を受け実質賃金が低下するなか、賃金や賞与の引上げに取り組めない企業(あるいは取り組む姿勢を見せていない企業)では、従業員満足度や安心感が低下して優秀な人材が流出し、企業の競争力低下から新規採用もおぼつかなくなる、運よく採用できたとしても人を育てる余裕がなく早期離職……、というような悪循環に陥ります。

「人は石垣、人は城」という古語にもある通り、会社を支える一番の力は、信頼できる人の力です。会社を信頼してくれる従業員が1人でも多く育つよう、会社は自らの進む先を示しつつ率先して変わるべきでしょう。

#### 【帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230506.pdf>

### 「物流革新に向けた政策パッケージ」案が公開されました

トラックドライバーの長時間労働が規制され、荷物の3割が届けられなくなるとも示唆される物流の2024年問題について、令和5年6月2日に行われた関係閣僚会議で対策がまとめられました。

大きく分けて(1)商慣行の見直し、(2)物流の効率化、(3)荷主・消費者の行動変容について、抜本的・総合的な対策を行うことで、荷主企業、物流事業者(運送・倉庫等)、一般消費者の3者が協力して物流を支える環境を整備することを目指しています。

#### ◆商慣行の見直し

①荷主・物流事業者間における物流負荷の軽減 ②納品期限、物流コスト込み取引価格等の見直し ③物流産業における多重下請構造の是正 ④トラックGメン(仮称)の設置等 ⑤担い手の賃金水準向上等に向けた適正運賃収受・価格転嫁円滑化等 ⑥トラックの「標準的な運賃」制度の拡充・徹底

#### ◆物流の効率化

①即効性のある設備投資の促進 ②物流GXの推進 ③物流DXの推進 ④物流標準化の推進 ⑤物流拠点

の機能強化や物流ネットワークの形成支援 ⑥高速道路のトラック速度規制の引上げ ⑦労働生産性向上に向けた利用しやすい高速道路料金の実現 ⑧特殊車両通行制度に関する見直し・利便性向上 ⑨ダブル連結トラックの導入促進 ⑩貨物集配中の車両に係る駐車規制の見直し ⑪地域物流等における共同輸配送の促進 ⑫軽トラック事業の適正運営や安全確保 ⑬女性や若者等の多様な人材の活用・育成

#### ◆荷主・消費者の行動変容

①荷主の経営者層の意識改革・行動変容 ②荷主・物流事業者の物流改善の評価・公表 ③消費者の意識改革・行動変容を促す取組み ④再配達率「半減」を含む再配達削減 ⑤物流に係る広報の推進

政府は今後、速やかに2024年における規制的措置の具体化を前提として荷主企業・物流事業者が取り組むべき事項をガイドラインとして策定し、荷主・物流事業者等に対し、業種・分野別の「自主行動計画」を年内目途に作成・公表することを要請する予定です。さらに、2023年末までにトラック輸送に係る契約内容の見直しに向けた「標準運送約款」「標準的な運賃」の見直しや、再配達半減に向けた対策等、2024年通常国会での法制化を視野に段階的に推進していくとしています。物流事業者・運送業者を顧問先に持つ場合はもちろんのこと、他業種も消費者として無関係ではられません。ドライバーの負担軽減のため、取組みを進めましょう。

#### 【内閣官房「物流革新に向けた政策パッケージ(案)」】

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/buturyu\\_kakushin/dai2/siryou.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/buturyu_kakushin/dai2/siryou.pdf)

#### 障害者差別に関するハローワークへの相談が大幅に減少 ～厚生労働省の調査より～

厚生労働省は5月31日、都道府県労働局や公共職業安定所(ハローワーク)における「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績(令和4年度)」の取りまとめを公表しました。

障害者雇用促進法では、すべての事業主に対して、「障害者であることを理由とした障害者でない者との不当な差別的取扱いの禁止」、「障害者に対する合理的配慮の提供義務」、「障害者からの相談に対応する体制の整備・障害者からの苦情を自主的に解決することの努力義務」を規定しています。事業主による法令違反等事案に対しては、ハローワーク等が行う助言、指導または勧告により是正を図っています。

なお、障害のある労働者と事業主の話し合いによる自主的な解決が難しい場合は、関係当事者の申立て等に基づき、①都道府県労働局長による助言、指導または勧告、または②障害者雇用調停会議による調停により、紛争の早期解決を支援しています。

#### ◆障害者差別に関する相談は対前年度比32.7%減で大幅に減少

ハローワークに寄せられた障害者差別および合理的配慮の提供に関する相談は225件で、対前年度比7.8%減と減少しました。そのうち障害者差別に関する相談件数は37件で、55件だった前年度に比べて32.7%減と大幅に減少しました。一方、合理的配慮の提供に関する相談は188件で、前年度比0.5%減と横ばいでした。

#### ◆障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は9件で前年度より減少

労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は1件で、合理的配慮の提供に関するものでした。また、障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は9件で、前年度の10件から減少しました。こちらも合理的配慮の提供に関するもので、調停の実施結果を見ると、令和4年度中に申請を受理し、調停を開始した6件のうち2件については、いずれも解決金を支払うこと等を内容とする調停案の受諾勧告を行ったところ、合意が成立し、解決しました。

#### 【厚生労働省「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績(令和4年度)」を公表します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001100985.pdf>

#### 黒柴 夢ちゃんから一言



みなさん、こんにちは。

いよいよ梅雨の季節となりました。  
お天気に左右されず、毎日元気に  
過ごせると良いですね。

マイナンバーカードの登録情報が誤っているニュースを耳にします。健康保険証情報が誤っていた場合は、フリーダイヤル(0120-95-0178。音声ガイダンス「4→2」に進む。)か健保協会に連絡して下さい。  
情報が正しく登録されているかを確認する場合は、マイナポータルにログインして確認ができます。